

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN REKRUTMEN PEGAWAI PADA KOPERASI BEGUWAI SEWU

Keny Puspitasari, Pebriyan Setiawan
STMIK Pringsewu Lampung

Jl. Wisma Rini No. 09 Pringsewu 35373

Website : www.stmikpringsewu.ac.id

Email : keny@yahoo.com febriyansetiawan870@gmail.com

ABSTRAK

Proses pengelolaan nilai hasil seleksi pegawai pada Koperasi Beguwai Sewu selama ini masih dilakukan secara manual, sehingga masih banyak membutuhkan tenaga terutama untuk mengkompilasi data nilai hasil seleksi. Oleh sebab itu perlu dikembangkan suatu Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen Calon Pegawai Koperasi yang mampu mengelola pendaftaran, penilaian pada setiap tahap proses seleksi dan nilai akhir hasil rekrutmen menjadi lebih baik dan terstruktur. Metode penelitian yang dipakai adalah metode waterfall, yang bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang efektif sesuai dengan tahapan-tahapan yang dibutuhkan. Sistem yang dikembangkan adalah sistem yang dapat mengompilasi nilai akhir dengan mempertimbangkan nilai pada setiap tahap proses seleksi serta berbasis pada konfigurasi pembobotan nilai di setiap tahap seleksi.

Kata Kunci : Manajemen Rekrutmen, Koperasi.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Menurut Sihotang (2007:89), Rekrutmen (*Recruitment*) adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian. Maksud rekrutmen untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi/ perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.

Koperasi Beguwai Sewu merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam bagi guru-guru ataupun PNS yang berdiri sejak tahun 2010. Setiap tahunnya koperasi mempunyai agenda melakukan rekrutmen pegawai baru untuk mengelola sistem kinerja pada koperasi. Proses rekrutmen pegawai dibantu oleh ketua koperasi yang turun langsung dalam sistem perekrutan pegawai tersebut.

Dalam beberapa tahun ini proses seleksi pegawai Koperasi Beguwai Sewu masih dilakukan secara manual, baik dalam hal pengumpulan syarat administrasi calon pegawai baru, pendapatan, maupun dalam hal penilaian. Peningkatan jumlah peserta rekrutmen pegawai koperasi setiap tahunnya akan semakin memakan waktu dan tenaga.

Oleh karena itu diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat membantu pelaksanaan rekrutmen pegawai Koperasi Beguwai Sewu. Dengan sistem informasi ini nantinya akan bisa membantu melakukan proses rekrutmen pegawai yang lebih akurat dan dapat melakukan pencatatan administrasi dan penilaian pegawai dari tahun ke tahun.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka terdapat beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana merancang sistem informasi manajemen pada Koperasi Beguwai Sewu yang dapat membantu pelaksanaan rekrutmen
2. Bagaimana menerapkan sistem informasi manajemen rekrutmen pada Koperasi Beguwai Sewu dengan menggunakan metode *waterfall*.

2. Landasan Teori

2.1 Definisi *Recruitment*

Menurut Sihotang (2007:89), Rekrutmen (*Recruitment*) adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian.

Adapun tujuan dari *recruitment* itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan

- sosial
- b. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
- c. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Tujuan lain dari rekrutmen adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya *efek luberan*, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya.

2.2 Definisi Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Robbins, 2006:10)

2.3 Definisi Rekayasa Web

Rekayasa web adalah proses yang diunakan untuk menciptakan aplikasi web yang berkualitas tinggi. Rekayasa web mengadaptasi rekayasa perangkat lunak dalam hal konsep dasar yang menekankan pada aktifitas teknis dan manajemen.

Bagian pertimbangan dari situs web yang terekayasa dengan baik adalah sebagai berikut:

- a. *Correctness*, yaitu situs melaksanakan fungsi yang telah ditetapkan dan mengerjakannya sehingga jika muncul kesalahan, situs akan dibebaskan (bebas dari kesalahan). Ketepatan adalah suatu kualitas yang sulit untuk ditetapkan yaitu situs mungkin menampilkan yang benar namun juga dapat berisi kompeten yang salah (bentuk cacat)
- b. *Testability*, yaitu situs dapat mempunyai kemampuan dan pengujian usabilitas secara menyeluruh ketika dimungkinkan, terutama dengan scenario tes dan tes data untuk situs yang berisi komponen interaktif
- c. *Maintainability*, pembuatan perubahan terhadap situs sedapat mungkin harus mudah dan menangkap kemampuan untuk membuat perubahan kecil, bahkan untuk menambahkannya, atau

menghapus keseluruhan bagian dengan mudah

- d. *Scalability*, situs mampu mendukung peningkatan di dalam jumlah pengguna yang banyak.

Intuisi dari orang yang bukan pemrogram tentang pemrograman web telah dihasilkan, begitu pula dengan daftar perhatian yang lebih panjang untuk contoh stateless HTTP dan keperluan untuk manajemen sesi, parameter yang melewatkan halaman atau modul sebuah aplikasi, validasi masukan dan penentuan dan pengetahuan koneksi basis data.

3. Perancangan Sistem

3.1 Analisis Sistem Baru

Analisis berguna untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pada saat akan dirancang sebuah sistem. Tahapan yang digunakan dalam analisis sistem yang baru ini menggunakan tahapan *waterfall* yang terdiri dari rekayasa sistem dan analisis, analisis kebutuhan perangkat lunak, desain, penulisan program, pengujian dan pemeliharaan.

3.2 Kebutuhan Sistem

Sistem dirancang sebagai aplikasi berbasis web menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data MySQL. Fitur-fitur yang terdapat pada SIPER ini diantaranya adalah manajemen rekrutmen, dan penilaian rekrutmen. Manajemen rekrutmen adalah fitur yang digunakan untuk menambahkan rekrutmen kemudian dilakukan pengaturan pada rekrutmen tersebut. Sedangkan penilaian rekrutmen adalah penilaian rekrutmen, fitur ini melakukan penilaian pada setiap rekrutmen.

Kebutuhan sistem yang dapat diterapkan dalam perekrutan pegawai koperasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Perangkat Lunak
Spesifikasi *software* yang digunakan untuk membangun sistem adalah sebagai berikut:

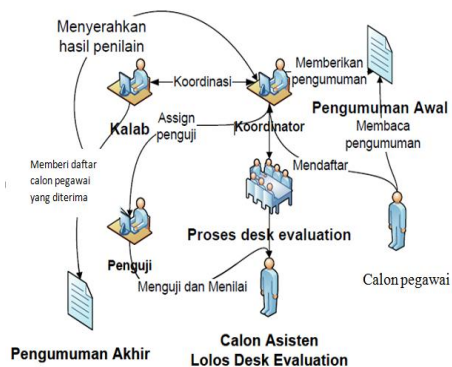
No	Jenis Software	Spesifikasi
1	Operating System	Windows XP
2	Software Support	Xampp 1.7.0
3	Text Editor	Dreamweaver 8.0
4	Browser	Google Chrome

- b. Kebutuhan Perangkat Keras
Spesifikasi minimum *hardware* yang direkomendasikan untuk dapat mengakses sistem adalah sebagai berikut:

No	Jenis Hardware	Spesifikasi
1	Prosesor	Intel Pentium 4
2	Hardisk	80 GB
3	Ram	512 GB

3.3 Proses Bisnis

Proses bisnis yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Proses Bisnis

Pada gambar tersebut dapat dilihat proses bisnis dari rekrutmen pegawai Koperasi Beguwei Sewu. Proses rekrutmen dimulai dengan koordinator rekrutmen yang melakukan persiapan. Persiapan dilakukan meliputi pengumuman rekrutmen, penentuan jenis seleksi, penentuan tim pengujian dan penentuan syarat pendaftaran dengan mempertimbangkan kebijakan kepala koperasi.

Mendaftar sebagai calon pegawai dengan memberikan syarat-syarat pendaftaran yang telah ditentukan. Koordinator membentuk tim pengujian untuk menguji calon pegawai. Pengujian memberikan hasil penilaian kepada koordinator, kemudian koordinator melakukan kompilasi nilai akhir dan menyerahkan nilai tersebut kepada kepala koperasi sebagai bahan pertimbangan penerimaan pegawai. Kepala koperasi menentukan kelulusan calon pegawai menjadi pegawai dan mengumumkan daftar pegawai yang diterima.

3.4 Pengguna Sistem

Pengguna sistem yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2. Pengguna Sistem

Setiap *user* memiliki hak akses yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan. Adapun penjelasan dari gambar tersebut adalah sebagai berikut:

- Administrator (super admin) adalah *user* yang dapat mengakses sistem secara keseluruhan. Super admin dapat melakukan manajemen *user*, rekrutmen, penilaian maupun isi dari sistem.
- Admin koperasi adalah *user* yang dibuat oleh super admin untuk menangani rekrutmen pada koperasi. *User* ini dapat melakukan manajemen rekrutmen untuk koperasi yang dikelola.
- Penilai adalah *user* yang dibuat oleh super admin untuk memberikan penilaian pada setiap komponen penilaian pada rekrutmen. Setiap penilaian memiliki hak penilaian yang berbeda, berdasarkan dari yang diberikan oleh super admin.
- Calon pegawai adalah *user* yang melakukan pendaftaran rekrutmen.

3.5 Konfigurasi Pembobotan Nilai

Konfigurasi pembobotan nilai seleksi untuk mendapatkan nilai akhir dan peringkat calon pegawai. Sistem ini didesain agar koperasi dapat melakukan konfigurasi pembobotan nilai yang berbeda, hal ini dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

- Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
- Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
- Koperasi memiliki kebutuhan akan pegawai dengan tingkat kompetensi yang dimungkinkan bisa memperbaiki sistem yang sudah ada
- Setiap kepala koperasi dimungkinkan memiliki pandangan yang berbeda terkait dengan kebijakan mengenai penilaian kompetensi calon pegawai.

koperasi saia dengan melakukan kaitian di